

ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN KEAGAMAAN NON FORMAL STUDI KASUS TPA NURUL IMAN DAN TPA NURUL IHSAN KECAMATAN BANUA LAWAS, OLEH: MUHAMMAD SYAHID (NPM. 2022033) DI BAWAH BIMBINGAN: Bapak Djayeng Turano Gunade, S.Sos., M.AP. (Pembimbing I) dan Bapak Jumadi, S.AP., M.T. (Pembimbing II)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Lembaga Pendidikan Keagamaan Non Formal, yaitu Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Nurul Iman dan TPA Nurul Ihsan, di Kecamatan Banua Lawas, Kalimantan Selatan. Fokus utama penelitian adalah mendeskripsikan manajemen SDM berdasarkan kerangka konseptual George R. Terry (Planning, Organizing, Actuating, Controlling/POAC) dan mengidentifikasi faktor pendorong serta penghambat pelaksanaannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus komparatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan Kepala TPA, pengurus, guru, dan tokoh masyarakat, serta melalui observasi dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Manajemen SDM pada kedua TPA secara umum sudah berjalan Cukup Baik, dengan kekuatan utama terletak pada fungsi *Organizing* dan *Actuating*, yang ditandai dengan struktur tugas yang jelas dan konsistensi dalam pelaksanaan pembelajaran Metode Tilawatil. Namun, perbandingan menunjukkan adanya perbedaan pendekatan manajemen. TPA Nurul Ihsan menunjukkan tata kelola yang lebih terstruktur dan terukur, terutama terlihat dari penetapan kriteria seleksi yang jelas (*Planning*) dan mekanisme pengendalian yang didukung sanksi kedisiplinan serta evaluasi berbasis hasil *munaqasah* santri (*Controlling*). Sementara itu, TPA Nurul Iman menunjukkan kekuatan dalam fleksibilitas adaptif dan pendekatan kekeluargaan, meskipun masih mengandalkan pengawasan yang spontan dan lisan.

Kendala utama yang dihadapi kedua TPA adalah kurangnya perencanaan kebutuhan guru yang sistematis dan terdokumentasi, serta keterbatasan dana/anggaran yang berdampak pada minimnya sarana prasarana. Secara khusus, TPA Nurul Iman menghadapi tantangan signifikan dalam *Actuating* akibat disproporsi rasio jumlah santri dan guru yang tidak ideal, menyebabkan beban kerja yang tidak merata. Adapun faktor pendorong utama keberhasilan adalah komitmen tinggi dari pengurus dan guru, serta adanya semangat kebersamaan di lingkungan internal lembaga.

Secara keseluruhan, Manajemen SDM di kedua TPA dikategorikan Cukup Efektif. Saran yang diajukan adalah perlunya penguatan formalitas dalam perencanaan SDM dan sistem pengawasan, serta dukungan eksternal untuk pemenuhan sarana prasarana, terutama bagi TPA Nurul Iman.

ABSTRACT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN NON-FORMAL RELIGIOUS EDUCATION INSTITUTIONS: CASE STUDY OF TPA NURUL IMAN AND TPA NURUL IHSAN, BANUA LAWAS DISTRICT, BY: MUHAMMAD SYAHID (STUDENT ID. 2022033) SUPERVISED BY: Mr. Djayeng Turano Gunade, S.Sos., M.AP. (Supervisor I) and Mr. Jumadi, S.AP., M.T. (Supervisor II)

This research aims to analyze and compare Human Resource Management (HRM) in Non-Formal Religious Education Institutions, specifically the Qur'an Education Parks (*Taman Pendidikan Al-Qur'an* or TPA) Nurul Iman and TPA Nurul Ihsan, located in Banua Lawas District, South Kalimantan. The main focus of this study is to describe the implementation of HRM functions based on George R. Terry's conceptual framework (Planning, Organizing, Actuating, Controlling/POAC) and to identify the driving and inhibiting factors in their execution.

This study employs a qualitative approach with a comparative case study method. Data was collected through in-depth interviews with the heads of the TPA, management, teachers, and community leaders, as well as through observation and documentation study.

The research findings conclude that HRM in both TPAs is generally Sufficiently Good, with primary strengths lying in the *Organizing* and *Actuating* functions, characterized by clear job structures and consistency in implementing the Tilawati teaching method. However, the comparison reveals differing management approaches. TPA Nurul Ihsan demonstrates a more structured and measurable governance, primarily evident in the establishment of clear selection criteria (*Planning*) and a control mechanism supported by disciplinary sanctions and evaluation based on students' *munaqasah* results (*Controlling*). Meanwhile, TPA Nurul Iman shows strengths in adaptive flexibility and a familial approach, despite relying on spontaneous and verbal supervision.

The main constraints faced by both TPAs are the lack of systematic and documented teacher needs planning, along with budgetary/funding limitations which impact the inadequacy of infrastructure and facilities. Specifically, TPA Nurul Iman faces significant challenges in *Actuating* due to the disproportionate ratio of students to teachers, leading to uneven workload distribution. The primary driving factors for success are the high commitment from the disproportion in the ratio of the number of students to teachers is not ideal, and a strong sense of unity within the institutions.

Overall, HRM in both TPAs is categorized as *Sufficiently Effective*. The recommendations put forth include the necessity of strengthening formality in HRM planning and control systems, as well as securing external support for infrastructure fulfillment, especially for TPA Nurul Iman.